

아사히그룹 인권방침

아사히그룹 인권방침(이하 '인권방침')은 'Asahi Group Philosophy', '아사히그룹 행동 규범' 및 '아사히그룹 지속가능성 기본방침'에 근거한 인권에 관한 최상위 방침으로서, 아사히 그룹 전체의 사업활동에 있어서 기반이 됩니다.

우리의 인권방침은, 아사히그룹 각사의 모든 임원 및 직원¹*에 적용됩니다. 우리가 사업활동 속에서 인권에 대한 약속을 지킬 수 있기 위도록 서플라이어를 포함한 모든 비즈니스 파트너분들 또한 본 방침을 이해하고 지지해 주실 것으로 기대합니다.

아사히그룹 홀딩스 주식회사의 이사회는 인권에 대한 약속 준수 및 대응에 대한 감독 책임을 집니다.

인권 존중

우리는 연구 개발, 조달부터 상품 및 서비스의 제공을 아우르는 사업활동이, 잠재적 또는 실질적으로 인권에 영향을 미칠 가능성이 있음을 이해하고 있습니다.

우리는 국제적으로 인정되는 '국제인권장전'² 및 국제노동기구(ILO)의 '노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 선언'³에 규정된 인권을 존중합니다. 또한, '비즈니스와 인권에 관한 유엔 지도 원칙'⁴에 따라 사업활동을 영위합니다. 또한, 아사히 그룹 홀딩스 주식회사는 유엔 글로벌 콤팩트에 서명하였으며, 그 10대 원칙을 지지하고 있습니다.

우리는 사업활동을 영위하는 모든 나라 및 지역에서 사업과 관련된 법령 및 규제를

1

'아사히 그룹 각사에 속하는 모든 임원 및 직원'이란, 아사히 그룹 각사의 이사, 감사, 집행임원 및 기타 경영에 관련된 업무 집행에 종사하는 자, 이들을 감독하는 자 외에, 아사히 그룹 각사와의 고용계약에 기초하여 그 직무에 종사하고 있는 자 및 그 외 외부에서 파견된 자, 파견 사원을 말합니다.

2

'국제인권장전'은, '세계인권선언' 및 이를 조약화한 '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약', '경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약'등 3개 문서의 총칭입니다. 세계인권선언은, 모든 국민과 모든 나라가 달성해야 하는 공통의 기준으로서, 보편적으로 보호되어야 하는 기본적 인권을 정하고 있습니다.

3

본 'ILO 선언'은 '결사의 자유 및 단체교섭권', '강제노동금지', '아동노동금지', '고용 및 직업에 있어 차별 금지'를 일터에서 최소한 지켜야 하는 기준으로 정하고 있습니다.

4

'기업과 인권에 관한 이행원칙'은 2011년 유엔 인권이사회에 의해 승인된 것으로, 사업활동과 관련된 인권면에서의 부정적 영향에 대한 대응에 있어서, 국가나 기업에 기대되는 행동에 관한 국제적 지침입니다.

이해하고 이를 준수합니다. 만일 해당 나라 및 지역의 법 규제와 국제적인 인권 규범이 상이 또는 상반되는 경우에는 해당 나라 및 지역의 법령 및 규제의 범위 내에서 국제적으로 인정된 인권을 최대한 존중하는 방법을 추구합니다.

인권 실사 실시

우리는 유엔의 '기업과 인권에 관한 이행원칙'에 따라, 아사히 그룹의 사업활동과 관련된 인권면에서의 부정적 영향을 특정, 예방, 경감하기 위해서 실사를 실시합니다.

우리는 자체적으로 인권침해를 하지 않을 뿐 아니라, 서플라이어 등 비즈니스 파트너를 포함한 이해관계자에 의한 인권침해를 조장하지 않도록 노력합니다. 우리가 인권침해를 일으키거나 또는 이를 조장한 것이 밝혀진 경우, 이를 시정하려고 할 것입니다.

우리는 아사히 그룹의 사업활동에 있어서 이로 인한 영향을 받는 또는 받을 가능성이 있는 이해관계자를 파악인식하고, 인권면의 영향에 적절히 대응하기 위해서 이러한 이해관계자의 관점을 중요하게 여깁니다. 우리는 이해관계자와 적절한 타이밍에 사업활동에 관련된 인권 과제를 공유할 것이며, 사업활동을 영위할 때에는 이해관계자의 시점에서 생각하겠습니다.

사업활동과 관련된 인권 과제

우리는 사업활동과 관련된 이하의 인권 과제에 대한 대응이, 인권 책임의 중요한 요소임을 인식하고 있습니다.

- 차별: 우리는 개인의 인권과 다양성(다이버시티)을 존중합니다. 또한 국적, 인종, 민족, 종교, 사상, 성별, 연령, 장애, 성 정체성, 성적 지향, 고용 형태 및 기타 각국 및 각 지역의 법령으로 보호되는 특성에 의한 차별이나, 개인의 존엄을 해치는 행위를 하지 않습니다.
- 괴롭힘: 우리는 정신적, 육체적 불문하고 상대방에게 상처를 주는 언동 및 어떠한 괴롭힘도 하지 않습니다.
- 강제노동과 아동노동: 우리는 강제노동 및 아동노동을 하지 않습니다. 또한 인신매매를 포함한, 어떠한 형태의 현대 노예도 허용하지 않습니다.
- 결사의 자유와 단체교섭권: 우리는 사업활동을 영위하는 나라 및 지역에서 적용되는 법령에 따라, 결사의 자유와 단결권을 존중합니다. 결사의 자유나 단체교섭권이 국제인권기준을 준수하지 않는 각국 및 각 지역의 법령에 의해

제한되는 경우, 사원과 대화할 수 있는 대체 수단을 확립함으로써 이러한 권리를 존중하는 방법을 추구합니다.

- 노동 안전 위생: 우리는 직장의 안전 및 위생에 관한 법령 및 룰과 그 운용 현황을 확인하여, 안전하고 건강한 직장 환경을 만듭니다.
- 노동 시간과 임금: 우리는 사업활동을 영위하는 나라 및 지역에서 적용되는 노동 시간과 임금에 관한 모든 법령을 준수합니다. 사원이 최소한의 생활을 영위할 수 있는 임금을 실현하기 위해 노력합니다.
- 서플라이 체인에 대한 영향: 우리는 비즈니스 파트너나 그 협력업체를 포함한 서플라이 체인 전체를 파악하기 위해 노력합니다. 우리의 인권방침을 서플라이어와 공유하고 그 준수 현황을 확인 및 평가합니다. 또한, 서플라이 체인 전체의 인권 존중을 촉진하기 위하여 서플라이어 외의 이해관계자와도 연계합니다.
- 지역사회에 대한 영향: 우리는 아사히 그룹의 사업활동이 토지의 권리, 수자원에 대한 접근성, 건강, 원주민의 권리 등, 지역사회에서 인권에 영향을 미칠 가능성이 있는 것을 인식하고 있습니다. 우리는 사업활동을 영위하는 지역사회에서 인권면의 책임을 완수하여 지속가능한 사회에 공헌하는 것을 목표로 합니다.

민원 처리 메커니즘

각국 및 각 지역에서 적용되는 법령 및 규제, 인권방침을 포함한 사내 규정에서, 위반 가능성이 있는 내용을 인식했거나 또는 의심되는 경우, 소속 상사에게 보고하거나 또는 내부신고제도 창구를 통해 신고할 수 있습니다. 또한 우리는 외부의 이해관계자가, 인권방침을 위반했거나 위반할 우려가 있는 행위에 대해 신고할 수 있는 창구를 마련하고 있습니다.

우리는 신고한 임직원을 비롯하여, 이해관계자에 대해서도 어떠한 불이익도 제공하지 않습니다. 오히려 그러한 보고 또는 신고는 아사히 그룹의 사업활동의 투명성을 높이고 이해관계자와의 상호 신뢰를 돈독히 만드는 것입니다.

우리는 사업활동과 관련된 인권면의 영향을 규정하고 그것에 대응할 수 있도록 지속해서 대처합니다.

교육과 연수

우리는 아사히 그룹 내에 인권방침을 침투시키고 그것을 준수하기 위해, 사업활동을

영위하는 나라 및 지역에서 사용되는 적절한 언어로 인권방침을 번역하여 모든 임직원에게 연수와 교육을 합니다.

모니터링과 보고

우리는 인권방침의 준수 현황을 계속 모니터링하여 필요에 따라서 개선합니다. 아사히 그룹의 웹 사이트, 통합보고서 및 기타 커뮤니케이션 수단을 통해 인권방침의 침투 방안의 진척 상황 및 인권존중 촉진 노력을 정기적으로 공개합니다.

이상, 본 방침은 아사히 그룹 홀딩스 주식회사의 이사회에서 2021 년 3 월 25 일에 승인되었습니다.

2021 년 3 월 25 일

가쓰키 아쓰시 勝木敦志
대표이사 사장 겸 CEO
아사히그룹홀딩스주식회사